



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-टी.एन.-अ.-04122024-259159
CG-TN-E-04122024-259159

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 969]	नई दिल्ली, बुधवार, दिसम्बर 4, 2024/अग्रहायण 13, 1946
No. 969]	NEW DELHI, WEDNESDAY, DECEMBER 4, 2024/AGRAHAYANA 13, 1946

इंडियन बैंक

अधिसूचना

चेन्नै, 4 दिसम्बर, 2024

फा. सं. आईबी/जी-10/1/2024-25(ई).—बैंककारी कंपनियों (उपक्रमों का अर्जन एवं अंतरण) अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की धारा 12 की उपधारा (2) के साथ पठित धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, इंडियन बैंक का निदेशक मंडल, भारतीय रिजर्व बैंक के परामर्श के उपरांत और केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी से, भारत सरकार, वित्त मंत्रालय, वित्तीय सेवाएं विभाग के पत्र संख्या 4/2/2015-आईआर, दिनांक 18 दिसंबर, 2020 के अनुसरण में की गई या करने से हटाई गई बातों के संबंध में, 1 नवंबर 2017 से और सरकारी राजपत्र में इस अधिसूचना के प्रकाशन की तिथि तक, इंडियन बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 को और संशोधित करने के लिए निम्नलिखित विनियम बनाता है, अर्थात: -

- (1) इन विनियमों को इंडियन बैंक (अधिकारी) सेवा (संशोधन) विनियम, 2024 कहा जाएगा।
(2) यह विनियम सरकारी राजपत्र में इनके प्रकाशन की तिथि से प्रभावी होंगे।
- इंडियन बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 (जिसे इसके बाद उक्त विनियम कहा जाएगा) में, विनियम 3 में, खंड (एफ) और (आई) के स्थान पर, निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्: -

“(एफ) चिकित्सा सुविधाओं के प्रयोजनों के लिए और छुट्टी किराया रियायत के प्रयोजन के लिए “परिवार” से अधिकारी का पति या पत्नी, पूर्णतः आश्रित अविवाहित बच्चे (सौतेले बच्चों और कानूनी रूप से गोद लिए गए बच्चों सहित) पूर्णतः आश्रित शारीरिक और मानसिक रूप से विकलांग भाई या बहन जो चालीस प्रतिशत या अधिक विकलांगता वाले हों, विधवा पुत्रियां और आश्रित तलाकशुदा या अलग हुई पुत्रियां, अविवाहित या तलाकशुदा या पति से अलग हुई या परित्यक्त या विधवा बहनें और अधिकारी पर पूर्णतः आश्रित माता-पिता अभिप्रेत हैं।

स्पष्टीकरण -

- (i) अभिव्यक्ति "पूर्णतः आश्रित परिवार के सदस्य" का अर्थ परिवार के ऐसे सदस्य से होगा जिसकी आय ₹12,000/- प्रति माह से अधिक नहीं है। यदि माता-पिता में से किसी एक की आय ₹12,000/- प्रति माह से अधिक है या माता-पिता दोनों की कुल आय ₹12,000/- प्रति माह से अधिक है, तो माता-पिता दोनों को अधिकारी पर पूरी तरह से आश्रित नहीं माना जाएगा।
- (ii) एक विवाहित महिला अधिकारी अपने प्राकृतिक माता-पिता या सास-ससुर को परिवार की परिभाषा में शामिल कर सकती है, लेकिन दोनों को नहीं, बशर्ते कि माता-पिता या सास-ससुर पूर्णतः उस पर निर्भर हों।

नोट : (1) चिकित्सा व्यय प्रतिपूर्ति योजना के प्रयोजनार्थ, सभी अधिकारियों, अर्थात् पुरुष या महिला, के लिए आश्रित माता-पिता या सास-ससुर में से किन्हीं दो को कवर किया जाएगा। अधिकारी के पास आश्रितों में से किसी एक या दोनों को प्रतिस्थापित करने का विकल्प होगा।

टिप्पणी : (2) किसी अधिकारी के शारीरिक रूप से विकलांग बच्चों को आय मानदंड के अधीन, आयु या वैवाहिक स्थिति पर ध्यान दिए बिना आश्रितों के रूप में परिभाषित किया जाएगा ;

- (i) “प्रबंध निदेशक” से बैंक का प्रबंध निदेशक और मुख्य कार्यपालक अधिकारी अभिप्रेत है;”।

3. उक्त विनियमनों के विनियमन 4 में, -

- (i) उप-विनियम (6) में, स्पष्टीकरण का लोप किया जाएगा;
- (ii) उप-विनियम (7), (8) और (9) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्: -

“(7) 1 नवंबर, 2017 से प्रत्येक ग्रेड के लिए विनिर्दिष्ट वेतनमान निम्नानुसार होगा :-

(ए) शीर्ष कार्यपालक ग्रेड

वेतनमान VII = ₹ 116120 – 3220/4 – 129000

वेतनमान VI = ₹ 104240 - 2970/4 - 116120

(बी) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान V = ₹ 89890 – 2500/2 – 94890 – 2730/2 - 100350

वेतनमान IV = ₹ 76010 – 2220/4 – 84890– 2500/2 – 89890

(सी) मध्य प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान III = ₹ 63840 -1990/5– 73790 - 2220/2 - 78230

वेतनमान II = ₹ 48170–1740/1 - 49910 -1990/10 - 69810

(डी) कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड

वेतनमान I = ₹ 36000 -1490/7- 46430-1740/2-49910-1990/7-63840.

स्पष्टीकरण- प्रत्येक अधिकारी जो यथास्थिति को 31 अक्टूबर, 2017 को लागू वेतनमान द्वारा शासित होता है, उसे 1 नवंबर, 2017 को चरण-दर-चरण आधार पर इस उप-विनियमन में निर्धारित वेतनमान में फिट किया जाएगा, अर्थात्, संबंधित वेतनमान में पहले चरण से आगे के समरूप चरणों में तथा वेतनवृद्धि हमेशा की भांति वर्षगांठ की तिथि को देय होगी, सिवाय उसके जहां अन्यथा प्रावधान किया गया हो।

(8) 1 मार्च, 2023 से शीर्ष कार्यपालक ग्रेड वेतनमान - VIII के लिए निर्दिष्ट वेतनमान निम्नानुसार होंगे:-

वेतनमान VIII = ₹ 166350-4400/4 - 183950

(9) उप-विनियम (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) और (8) में किसी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि बैंक को हर समय इन सभी ग्रेडों में सेवारत अधिकारी रखने की आवश्यकता है।

(10) (ए) 1 नवम्बर, 2012 से अधिकारियों को निम्नानुसार विशेष भत्ते दिए जाएंगे :-

वेतनमान I – III - मूल वेतन का 7.75% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता

वेतनमान IV – V - मूल वेतन का 10% और उस पर लागू महंगाई भत्ता

वेतनमान VI – VII - मूल वेतन का 11% तथा उस पर लागू महंगाई भत्ता।

(बी) 1 नवंबर, 2017 से अधिकारियों को निम्नानुसार विशेष भत्ते दिए जाएंगे :-

वेतनमान I - III - मूल वेतन का 16.40% और उस पर लागू महंगाई भत्ता

वेतनमान IV - V - मूल वेतन का 19% और उस पर लागू महंगाई भत्ता

वेतनमान VI - VIII - मूल वेतन का 20% और उस पर लागू महंगाई भत्ता:

बशर्ते कि वेतनमान VIII का अधिकारी 1 मार्च, 2023 से विशेष भत्ते के लिए पात्र होगा।

टिप्पणी: उप-विनियम 10 के खंड (ए) और (बी) में निर्दिष्ट विशेष भत्ते तथा उस पर लागू महंगाई भत्ते को नई पेंशन योजना, भविष्य निधि और ग्रेजुटी सहित पेंशन जैसे सेवानिवृत्ति लाभों के लिए नहीं गिना जाएगा।"

4. उक्त विनियमनों के विनियमन 5 में, -

(i) उप-विनियम (1) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(1) विनियमन 4 के उप-विनियम (7) और (8) के प्रावधानों के अधीन, 1 नवंबर, 2017 से वेतनवृद्धि निम्नलिखित के अधीन प्रदान की जाएगी, अर्थात्: -

(ए) विनियम 4 के उप विनियम (7) और (8) में निर्धारित वेतनमान में निर्दिष्ट वेतन वृद्धि, सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी के अधीन, वार्षिक आधार पर अर्जित होगी और जिस महीने में यह देय होगी, उसके पहले दिन प्रदान की जाएगी;

(बी) अपने-अपने वेतनमानों में अधिकतम तक पहुंचने के एक वर्ष बाद, वेतनमान I और वेतनमान II के अधिकारियों को अगले उच्चतर वेतनमान में अवरुद्ध वेतनवृद्धि सहित आगे वेतनवृद्धि प्रदान की जाएगी, जैसा कि नीचे खंड (सी) में निर्दिष्ट है, बशर्ते कि वे दक्षतारोध को पार कर लें;

(सी) कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल I के अधिकारी, जो उच्चतर स्केल के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के बाद खंड (ख) के अनुसार मध्यम प्रबंधन ग्रेड स्केल II के वेतनमान में चले गए हैं, सेवा के प्रत्येक दो पूर्ण वर्षों के लिए पांच अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होंगे, जिनमें से पहले दो वेतनवृद्धियां 1990/- रुपये प्रत्येक और अगले तीन वेतनवृद्धियां 2220/- रुपये प्रत्येक होंगी:

बशर्ते कि अधिकारी चौथी वेतनवृद्धि जारी होने के दो वर्ष पश्चात् अथवा 1 नवम्बर, 2017 को, जो भी बाद में हो, पांचवीं वेतनवृद्धि के लिए पात्र होगा ;

(डी) मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल II के अधिकारी, जो खंड (ख) के अनुसार उच्चतर स्केल की अधिकतम सीमा तक पहुंचने के बाद मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल III के वेतनमान में चले गए हैं, सेवा के प्रत्येक दो पूर्ण वर्षों के लिए 2220/- रुपये की पांच अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होंगे:

बशर्ते कि अधिकारी चौथी वेतनवृद्धि जारी होने के दो वर्ष पश्चात् अथवा 1 नवम्बर, 2017 को, जो भी बाद में हो, पांचवीं वेतनवृद्धि के लिए पात्र होगा।

(ई) मूल मध्य प्रबंधन ग्रेड वेतनमान III में अधिकारी अर्थात्, जो मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल III में भर्ती किए जाते हैं या पदोन्नत होते हैं, वे छह अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होंगे, जिनमें से 2220/- रुपये की पहली चार अवरुद्ध वेतनवृद्धि प्रत्येक दो वर्ष की पूरी की गई सेवा के लिए अधिकतम तक पहुंचने के बाद दी जाएगी और 2500/- रुपये की अगली दो अवरुद्ध वेतन वृद्धि प्रत्येक दो वर्ष की पूरी की गई सेवा के लिए चौथी अवरुद्ध वेतनवृद्धि प्राप्त करने के बाद दी जाएगी:

बशर्ते कि छठी वेतनवृद्धि पांचवीं वेतनवृद्धि के जारी होने के दो वर्ष बाद या 1 नवम्बर, 2017 को जारी की जाएगी, जो भी बाद में हो।

(एफ) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल IV में अधिकारी, स्केल की अधिकतम सीमा तक पहुंचने के बाद, सेवा के प्रत्येक दो पूर्ण वर्षों के लिए दो अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होंगे, जिनमें से पहली अवरुद्ध वेतनवृद्धि 2500/- रुपये की होगी और दूसरी अवरुद्ध वेतन वृद्धि 2730/- रुपये की होगी:

बशर्ते कि अधिकारी प्रथम अवरुद्ध वेतनवृद्धि जारी होने के दो वर्ष पश्चात् अथवा 1 नवम्बर, 2017 को, जो भी बाद में हो, द्वितीय अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होगा।

(जी) नवम्बर, 2017 को बैंक में अपनी सेवा के दौरान वेतनमान – I से वेतनमान – IV तक के अधिकारियों द्वारा प्राप्त की गई अवरुद्ध वेतन वृद्धि को उनके अधिकतम तक पहुंचने की तिथि से तीन वर्ष की आवधिकता से दो वर्ष की आवधिकता में पुनः समायोजित किया जाएगा और अधिकारी संशोधित आवधिकता के अनुसार 1 नवंबर, 2017 से अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होंगे, जो सेवानिवृत्ति लाभ के लिए योग्य होंगे। हालांकि, अवरुद्ध वेतन वृद्धि की ऐसी संशोधित और पुनः समायोजित आवधिकता के कारण मौद्रिक लाभ 1 नवंबर, 2020 या पात्रता की वास्तविक तिथि, जो भी बाद में हो, से देय होगा।

- (एच) वरिष्ठ प्रबंधन ग्रेड स्केल - V में अधिकारी अधिकतम वेतनमान तक पहुंचने के दो वर्ष बाद या 1 नवंबर 2020 को, जो भी बाद में हो, 2970/- रुपये की एक अवरुद्ध वेतनवृद्धि के लिए पात्र होंगे :

बशर्ते कि ऐसी वेतनवृद्धि उस अधिकारी को नहीं दी जाएगी जो पदोन्नति का प्रस्ताव मिलने पर उसे अस्वीकार कर देता है।

स्पष्टीकरण:- इस उपनियम के अंतर्गत अगले उच्चतर वेतनमान में ऐसी वेतनवृद्धि प्रदान करना पदोन्नति नहीं माना जाएगा और अधिकारियों के विशेषाधिकार, सुविधाएं, कर्तव्य, एवं उत्तरदायित्व उनके मूल पद के अनुसार जारी रहेंगी।”;

- (ii) उप-विनियम (2) में, स्पष्टीकरण में, खंड (जी) के पश्चात् और नोट से पूर्व, निम्नलिखित खंड अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(एच) 1 नवंबर, 2017 से, अन्य चीजें समान होने पर, व्यावसायिक योग्यता वेतन की प्रमाणा नीचे दी गई सारिणी में निर्दिष्ट अनुसार संशोधित हो जाएगी : -

सारिणी

जिन्होंने इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के जूनियर एसोसिएट या इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के सर्टिफाइड एसोसिएट पार्ट- I परीक्षा उत्तीर्ण की हो।	वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष बाद 1020 रुपये प्रति माह।
जिन्होंने इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के सर्टिफाइड एसोसिएट के दोनों भाग उत्तीर्ण कर लिए हों।	(i) वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष बाद 1020 रुपये प्रति माह। (ii) वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के दो वर्ष बाद 2550 रुपये प्रति माह:

बशर्ते कि वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के बाद भारतीय बैंकर्स संस्थान के जूनियर एसोसिएट या भारतीय बैंकर्स संस्थान के प्रमाणित एसोसिएट (दोनों में से कोई एक या दोनों भाग) अर्हता प्राप्त करने वाले अधिकारी को ऐसी अर्हता प्राप्त करने की तिथि से व्यावसायिक अर्हता वेतन की पहली किस्त प्रदान की जाएगी और व्यावसायिक अर्हता वेतन की बाद की किस्तों का निर्गमन, ऐसी व्यावसायिक अर्हता वेतन की पहली किस्त के निर्गमन की तिथि के संदर्भ में होगा।”;

- (iii) उप-विनियम (3) में, -

(ए) खंड (एफ) में, तालिका के पश्चात् नोट (i) से (vi) का लोप किया जाएगा;

(बी) खंड (जी) के स्थान पर निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(जी) 1 नवंबर, 2017 से, अन्य बातें समान होने पर, मकान किराया भत्ते के साथ निर्धारित व्यक्तिगत वेतन निम्नलिखित दरों पर होगा और सेवा की पूरी अवधि के लिए स्थिर रहेगा: -

सारिणी

क्रम सं.	वेतनवृद्धि घटक (रु.)	वेतन वृद्धि घटकों पर यथास्थिति 1 नवम्बर 2017 को महंगाई भत्ता (रु.)	जहां बैंक की आवासीय सुविधा उपलब्ध है वहां देय कुल नियत व्यक्तिगत वेतन (रु.)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	1990	53	2043
2.	2220	59	2279
3.	2500	66	2566
4.	2730	73	2803
5.	2970	79	3049
6.	3220	86	3306"

टिप्पणी:

- (i) इस उप-विनियम के खंड (बी), (सी), (डी), (ई), (एफ) और (जी) में सारिणी के कॉलम (3) के तहत इंगित निश्चित व्यक्तिगत भत्ता या निश्चित व्यक्तिगत वेतन उन अधिकारियों को देय होगा, जिन्हें बैंक का आवास प्रदान किया जाता है।
- (ii) मकान किराया भत्ते के लिए पात्र अधिकारियों के लिए निश्चित वैयक्तिक भत्ता या निश्चित वैयक्तिक वेतन, उक्त सारिणी के स्तंभ (1) और (2) के अंतर्गत विनिर्दिष्ट कुल राशि होगी तथा संबंधित अधिकारी द्वारा विनियम 4 के उप-विनियम (2), (3), (4), (5), (6) और (7) में यथाविनिर्दिष्ट प्रासंगिक वेतनमान की अंतिम वेतनवृद्धि अर्जित करने पर प्राप्त किया गया मकान किराया भत्ता होगा।
- (iii) केवल वे अधिकारी जो 1 नवम्बर, 1993 को या उससे पहले बैंक की सेवा में रहे हों, वे अपने अधिकतम वेतनमान पर पहुंचने के एक वर्ष बाद निश्चित वैयक्तिक वेतन के लिए पात्र होंगे।
- (iv) 1 नवम्बर, 1999 से, निश्चित वैयक्तिक वेतन जारी किए जाने के कारण उप-विनियम (2) के स्पष्टीकरण (सी) के अनुसार व्यावसायिक योग्यता वेतन जारी किए जाने की अनुसूची में कोई परिवर्तन नहीं होगा:

बशर्ते, जहां व्यावसायिक योग्यता वेतन की कोई किस्त, जो पूर्ववर्ती उपबंधों के कारण एक वर्ष के लिए आगे बढ़ा दी गई है और 1 नवम्बर, 1999 को या उसके पश्चात जारी होने वाली है, वह अधिकारी को इसी तारीख से जारी की जाएगी और व्यावसायिक योग्यता वेतन की दूसरी किस्त, यदि कोई हो, 1 नवम्बर, 2000 को जारी की जाएगी।
- (v) निश्चित व्यक्तिगत भत्ता या निश्चित व्यक्तिगत वेतन का वेतनवृद्धि घटक सेवानिवृत्ति लाभ के लिए परिकलित किया जाएगा।

- (vi) कोई अधिकारी, जिसने उपर्युक्त खंड (क) के अनुसार अग्रिम वेतनवृद्धि अर्जित की है, वेतनमान के अधिकतम स्तर पर पहुंचने के एक वर्ष पश्चात्, उपर्युक्त खंड (बी), (सी), (डी), (ई), (एफ) और (जी) में उल्लिखित निश्चित व्यक्तिगत भत्ता या निश्चित व्यक्तिगत वेतन की प्रमात्रा प्राप्त करेगा:

(सी) खंड (जी) के पश्चात् तथा नोट (i) से (vi) के पश्चात् निम्नलिखित खंड अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(एच) 1 मार्च 2023 से अन्य चीजें समान होने पर, शीर्ष कार्यपालक ग्रेड स्केल-VIII में मुख्य महाप्रबंधक के पद के लिए मकान किराया भत्ते के साथ-साथ निश्चित व्यक्तिगत वेतन नीचे दी गई सारिणी में दी गई दरों पर होगा और सेवा की पूरी अवधि के लिए स्थिर रहेगा:

सारिणी

वेतन वृद्धिघटक (रु.)	वेतनवृद्धि घटकों पर महंगाई भत्ता (रु.)	जहां बैंक की आवास सुविधा उपलब्ध है वहां देय कुल निश्चित व्यक्तिगत वेतन (रु.)
(1)	(2)	(3)
4400	118	4518”

5. उक्त विनियमनों के विनियम 20 में, उप-विनियम (1) में, खंड (सी) में, शब्द "अध्यक्ष एवं" को हटा दिया जाएगा।
6. उक्त विनियमनों के विनियम 21 में, -
 - (ए) उप-विनियम (6) में, स्पष्टीकरण में, खंड (बी) में, कोष्ठक, अक्षर और शब्द “(एफ) और (जी)” के स्थान पर, कोष्ठक, अक्षर और शब्द “(एफ), (जी) और (एच)” प्रतिस्थापित किए जाएंगे;
 - (बी) उप-विनियम (6) के पश्चात् निम्नलिखित उप-विनियम अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(7) 1 नवम्बर, 2017 से अखिल भारतीय औसत कामगार वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (सामान्य) आधार 1960=100 वेतन के 0.07% की दर, के तिमाही औसत में 6352 अंकों से अधिक प्रत्येक चार अंकों की वृद्धि या गिरावट के लिए महंगाई भत्ता देय होगा।”
7. उक्त विनियमन के विनियमन 22 में, उप-विनियम (1) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

“(1) 1 नवम्बर, 2017 को एवं से, -

 - (ए) जहां किसी अधिकारी को बैंक द्वारा आवासीय सुविधा प्रदान की जाती है, वहां वेतनमान के प्रथम चरण में मूल वेतन के 0.50 प्रतिशत के बराबर राशि या आवास के लिए मानक किराया, जो भी कम हो, उससे वसूल किया जाएगा;
 - (बी) जहां किसी अधिकारी को बैंक द्वारा कोई आवासीय सुविधा उपलब्ध नहीं कराई जाती है, वह निम्नलिखित सारिणी में निर्दिष्ट दरों पर मकान किराया भत्ते के लिए पात्र होगा,

अर्थात्: -

सारिणी

क्रम सं.	कार्यस्थल	मकान किराया भत्ता
(1)	(2)	(3)
1.	ग्रुप ए में प्रमुख "ए" श्रेणी के शहर और परियोजना क्षेत्र केंद्र	वेतन का 9.0%
2.	क्षेत्र I के अन्य स्थान, ग्रुप बी और गोवा राज्य में परियोजना क्षेत्र के केंद्र	वेतन का 8.0%
3.	अन्य स्थान	वेतन का 7.0%

बशर्ते, यदि कोई अधिकारी किराये की रसीद प्रस्तुत करता है तो उसे देय मकान किराया भत्ता, उसके द्वारा आवासीय आवास के लिए भुगतान किया गया वास्तविक किराया होगा जो उस वेतनमान के प्रथम चरण में वेतन के 0.50 प्रतिशत से अधिक होगा, जिसमें उसे रखा गया है, तथा मकान किराया भत्ते का अधिकतम 150 प्रतिशत, उपरोक्त सारिणी के स्तंभ (2) में उल्लिखित दरों के अनुसार देय होगा।

टिप्पणी: अधिकारियों के उनके स्वामित्व आवास की लागत से जुड़े मकान किराया भत्ते के दावे भी अब तक की तरह मकान किराया भत्ते के 150 प्रतिशत तक सीमित रहेंगे।

8. उक्त विनियमनों के विनियमन 23 में, -

(ए) उप-विनियम (1), (2), (3), (4) और (5) के स्थान पर क्रमशः निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्: -

“(1) 1 नवम्बर, 2017 से, यदि कोई अधिकारी नीचे दी गई सारिणी के कॉलम (1) में उल्लिखित स्थान पर सेवा कर रहा है, तो उस स्थान के सापेक्ष कॉलम (2) में उल्लिखित दर पर नगर प्रतिपूरक भत्ता देय होगा:

सारिणी

क्रम सं.	स्थान	दर
(1)	(2)	(3)
1.	क्षेत्र 1 और उससे ऊपर तथा गोवा राज्य में स्थित स्थान	रु. 1400/- प्रति माह
2.	पांच लाख और उससे अधिक जनसंख्या वाले स्थान तथा राज्य की राजधानियाँ तथा चंडीगढ़, पुडुचेरी और पोर्ट ब्लेयर	रु. 1150/- प्रति माह

(2) 1 नवम्बर 2017 से विशेष क्षेत्र भत्ते की दरें इन विनियमों की अनुसूची में विनिर्दिष्ट अनुसार होंगी।

(3) 1 नवम्बर 2017, से यदि कोई अधिकारी समूह ए या समूह बी में आने वाले परियोजना क्षेत्र के रूप में निर्दिष्ट क्षेत्र में सेवा कर रहा है, तो वह क्रमशः समूह ए या समूह बी के रूप में क्षेत्र के वर्गीकरण के अनुसार 600/- रुपये प्रति माह या 525/- रुपये प्रति माह की दर से परियोजना क्षेत्र प्रतिपूरक भत्ते के लिए पात्र होगा।

- (4) 1 नवम्बर, 2020 से , यदि किसी अधिकारी को शैक्षणिक वर्ष के मध्य में एक स्थान से दूसरे स्थान पर स्थानांतरित किया जाता है और यदि उसके एक या एक से अधिक बच्चे पूर्व स्थान पर स्कूल या कॉलेज में पढ़ रहे हैं, तो वह सभी बच्चों के संबंध में, बाद वाले स्थान पर रिपोर्ट करने की तिथि से शैक्षणिक वर्ष के अंत तक 1650/- रुपये प्रति माह के मध्य शैक्षणिक वर्ष स्थानांतरण भत्ते के लिए पात्र होगा, बशर्ते, यदि सभी बच्चे पूर्व स्थान पर पढ़ना बंद कर देते हैं, तो ऐसा भत्ता बंद हो जाएगा।
- (5) 1 नवम्बर, 2020 से , यदि किसी अधिकारी को बैंक के बाहर सेवा करने के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है, तो वह उस पद से जुड़ी परिलब्धियां प्राप्त करने का विकल्प चुन सकता है, जिस पर उसे प्रतिनियुक्त किया गया है, या वह अपने वेतन के अतिरिक्त, वेतन के 7.75 प्रतिशत की दर से प्रतिनियुक्ति भत्ता, जो अधिकतम 6000/- रुपये प्रति माह तक होगा, प्राप्त कर सकता है और ऐसे अन्य भत्ते, जो उसे उस स्थान पर बैंक की सेवा में तैनात होने पर मिलते, प्राप्त हो सकते हैं:

बशर्ते, जहां उसे ऐसे संगठन में प्रतिनियुक्त किया जाता है जो उसी स्थान पर स्थित है, जहां वह प्रतिनियुक्ति से ठीक पहले तैनात था, उसे अपने वेतन के 4 प्रतिशत के बराबर प्रतिनियुक्ति भत्ता मिलेगा जो अधिकतम 3000/- रुपये प्रति माह तक हो सकता है:

बशर्ते, बैंक के प्रशिक्षण प्रतिष्ठान में संकाय सदस्य के रूप में प्रतिनियुक्ति पर आने वाला अधिकारी अपने वेतन के 4 प्रतिशत की दर से प्रतिनियुक्ति भत्ते के लिए पात्र होगा, जो अधिकतम 3000/- रुपये प्रति माह के अधीन होगा।";

- (बी) उप-विनियम (8) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(8) 1 नवम्बर 2017 को एवं से यदि एक दिन के दौरान कार्यव्यवसाय के घंटे, दो घंटे के न्यूनतम अंतराल के साथ विभाजित किए जाते हैं, तो अधिकारी रु. 300 प्रति माह की दर से विभाजित झूटी भत्ते का पात्र होगा।”;

- (सी) उप-विनियम (10) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

“(10) 1 नवंबर, 2017 से अधिकारी नीचे दी गई तालिका में निर्दिष्ट पहाड़ी क्षेत्र और ईंधन भत्ते के लिए पात्र होंगे, अर्थात्: -

सारिणी

क्रम सं.	स्थान	दर
(1)	(2)	(3)
1.	1000 मीटर या उससे अधिक लेकिन 1500 मीटर से कम ऊंचाई वाला स्थान और मर्कारा टाउन	वेतन का 2%, अधिकतम रु.1125/- प्रति माह के अध्यक्षीन
2.	1500 मीटर या उससे अधिक किन्तु 3000 मीटर से कम ऊंचाई वाला स्थान	वेतन का 2.5%, अधिकतम रु.1500/- प्रति माह के अध्यक्षीन
3.	3000 मीटर या उससे अधिक ऊंचाई वाला स्थान	वेतन का 5%, अधिकतम 3000/- रुपये प्रति माह के अध्यक्षीन।”;

- (डी) उप-विनियम (10) के पश्चात निम्नलिखित उप-विनियम जोड़े जाएंगे, अर्थात्:-

“(11) 1 नवम्बर, 2017 से अधिकारी 600/- रुपए प्रतिमाह के शिक्षण भत्ते के साथ-साथ महंगाई भत्ते के लिए पात्र होंगे।

(12) 1 नवम्बर, 2017 से अधिकारी 700/- रुपए प्रतिमाह के निश्चित भत्ते के लिए पात्र होंगे, जो नगर प्रतिकर भत्ते के लिए पात्र क्षेत्रों के अलावा अन्य क्षेत्रों में तैनात हैं। इस निश्चित भत्ते को महंगाई भत्ते, सेवानिवृत्ति लाभों, जैसे नई पेंशन योजना सहित पेंशन, भविष्य निधि और ग्रेजुटी के भुगतान के लिए परिगणित नहीं किया जाएगा।

(13) वित्तीय वर्ष 2020-21 से सभी अधिकारियों को सामान्य वेतन के अतिरिक्त परिचालन लाभ या निवल लाभ के आधार पर वार्षिक रूप से प्रदर्शन आधारित प्रोत्साहन राशि का भुगतान किया जाएगा। बैंक के वार्षिक प्रदर्शन के आधार पर नीचे उल्लिखित प्रदर्शन से जुड़ी प्रोत्साहन मैट्रिक्स (वेतन के दिनों की संख्या = मूलवेतन + महंगाई भत्ता) देय राशि तय करेगा।

क्रम सं.	परिचालन लाभ में वर्ष-दर-वर्ष वृद्धि	दिनों की संख्या जिसके लिए वेतन (मूल वेतन और महंगाई भत्ता) का भुगतान किया जाएगा
(1)	(2)	(3)
1.	< 5%	शून्य
2.	5% से 10%	5 दिन
3.	> 10% से 15%	10 दिन*
4.	> 15%	15 दिन*

*तीसरा और चौथा स्लैब तभी देय होगा जब बैंक का शुद्ध लाभ हो। यदि बैंक के परिचालन लाभ में 5 प्रतिशत या उससे अधिक की वृद्धि हो, लेकिन शुद्ध लाभ न हो, तो न्यूनतम 5 दिन का दूसरा स्लैब देय होगा।“

9. उक्त विनियम के विनियम 24 में, उप-विनियम (1) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

“(1) 1 नवम्बर, 2017 से, कोई भी अधिकारी स्वयं तथा परिवार के लिए चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति के लिए पात्र होगा, बशर्ते कि अधिकारी द्वारा स्वयं के प्रमाण पत्र में दावा की गई राशि के लिए लेखा विवरण के साथ समर्थित ऐसा व्यय किए जाने का प्रमाण पत्र हो, जैसा कि नीचे दी गई सारिणी में निर्दिष्ट है, अर्थात्: -

सारिणी

क्रम सं.	ग्रेड	प्रतिपूर्ति की अधिकतम सीमा
(1)	(2)	(3)
1.	कनिष्ठ प्रबंधन और मध्य प्रबंधन ग्रेड	रु.10300/- प्रति वर्ष या व्यय की गई राशि, जो भी कम हो
2.	वरिष्ठ प्रबंधन और शीर्ष कार्यपालक ग्रेड	रु.12300/- प्रति वर्ष या व्यय की गई राशि, जो भी कम हो

टिप्पणी: (i) किसी अधिकारी को अप्रयुक्त चिकित्सा सहायता राशि संचित करने की अनुमति दी जा सकती है, जो किसी भी समय, ऊपर प्रदान की गई अधिकतम राशि से तीन गुना से अधिक न हो; या

(ii) वर्ष 2017 के लिए, चिकित्सा सहायता योजना के अंतर्गत चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति दो माह अर्थात् नवम्बर, 2017 और दिसम्बर, 2017 के लिए आनुपातिक रूप से बढ़ाई जाएगी।“

10. उक्त विनियमन के विनियमन 25 में, उप-विनियम (2) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

“(2) उप-विनियम (1) में निहित किसी बात के होते हुए भी, बैंक किसी अधिकारी को आवासीय सुविधा उपलब्ध कराने के लिए स्वतंत्र होगा, जिसके लिए अधिकारी को 1 नवंबर, 2017 से वेतनमान के प्रथम चरण में मूल वेतन के 0.50 प्रतिशत के बराबर राशि या आवास के लिए मानक किराया, जो भी कम हो, का भुगतान करना होगा:

बशर्ते, जहां अधिकारी को ऐसे आवास पर फर्नीचर उपलब्ध कराया गया हो, वहां वेतनमान के प्रथम चरण में मूल वेतन के 0.10 प्रतिशत के बराबर अतिरिक्त राशि बैंक द्वारा उससे वसूल की जाएगी:

बशर्ते, जहां ऐसी आवासीय सुविधा बैंक द्वारा उपलब्ध कराई जाती है, वहां बिजली, पानी, गैस और सफाई के लिए व्यय का वहन अधिकारी द्वारा किया जाएगा।”

11. उक्त विनियमनों के विनियम 32 में, उप-विनियम (2) में, परंतुक के पश्चात्, निम्नलिखित स्पष्टीकरण अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“स्पष्टीकरण:- इस विनियमन के प्रयोजनार्थ यह स्पष्ट किया जाता है कि-

- (ए) वर्ष 2017 या किसी भी बाद के वर्षों में नहीं ली गई आकस्मिक छुट्टी अगले पांच वर्षों में समाप्त हो जाएगी;
- (बी) 1 नवंबर, 2020 से अधिकारी द्वारा अप्रयुक्त आकस्मिक छुट्टी चिकित्सा आधार पर अनुमत की जाएगी और लगातार चार दिनों से अनधिक हेतु की गई ऐसी अप्रयुक्त आकस्मिक छुट्टी की अवधि के लिए कोई चिकित्सा प्रमाण पत्र आवश्यक नहीं है।”

12. उक्त विनियमों के विनियम 33 में, -

(ए) उप-विनियम (4) के स्थान पर निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(4) 1 जून, 2015 से अधिकतम दो सौ सत्तर दिन तक विशेषाधिकार छुट्टी संचित की जा सकेगी, सिवाय उन मामलों को छोड़कर, जहां छुट्टी के लिए आवेदन किया गया हो और उसे अस्वीकार कर दिया गया हो:

बशर्ते, विशेषाधिकार छुट्टी का नकदीकरण अधिकतम दो सौ चालीस दिन तक सीमित होगा:

बशर्ते यह भी कि कैलेंडर वर्ष, 2020 से, कोई अधिकारी अपनी पसंद के किसी भी त्यौहार के समय प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के लिए पांच दिनों की दर से विशेषाधिकार छुट्टी के नकदीकरण के लिए भी पात्र होगा और कोई अधिकारी जो 1 जनवरी, 2020 को पचपन वर्ष की आयु पूरी कर चुका है और उससे अधिक है, एकमुश्त उपाय के रूप में अपनी सेवानिवृत्ति तक प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के लिए सात दिनों की दर से विशेषाधिकार छुट्टी के नकदीकरण के लिए पात्र होगा।

(बी) उप-विनियम (4) के पश्चात् निम्नलिखित उप-विनियम अंतःस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्:-

“(5) विशेषाधिकार छुट्टी लेने की इच्छा रखने वाले अधिकारी को सामान्यतः छुट्टी किराया रियायत के प्रयोजन को छोड़कर, ऐसी छुट्टी लेने के अपने इरादे की कम से कम दस दिन की सूचना देनी होगी।

“(6) बीमारी के कारण ली गई विशेषाधिकार छुट्टी, जब अधिकारी के बीमारी अवकाश खाते में कोई जमा न हो, विशेषाधिकार छुट्टी लेने के अवसर के रूप में नहीं गिना जाएगा।”

13. उक्त विनियमनों के विनियमन 34 में, उप-विनियम (4) के पश्चात, निम्नलिखित उप-विनियम अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“(5) महिला अधिकारी अपने आठ वर्ष या उससे कम आयु के बच्चों की बीमारी के लिए चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने की शर्त पर बीमारी छुट्टी का उपभोग कर सकती हैं।”

14. उक्त विनियमन के विनियमन 35 के स्थान पर निम्नलिखित विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

“35. अतिरिक्त बीमारी छुट्टी – (1) 1 जनवरी, 1989 को एवं से, जहां किसी अधिकारी ने चौबीस वर्षों की सेवा की है, वह चौबीस वर्ष से अधिक की सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए एक माह की दर से अतिरिक्त बीमारी छुट्टी के लिए पात्र होगा, परंतु अतिरिक्त बीमारी छुट्टी अधिकतम तीन माह की सीमा के अध्यधीन होगी।

- (2) 1 नवम्बर, 2017 को एवं से, जहां किसी अधिकारी ने तीस वर्षों की सेवा की है, वह तीस वर्ष से अधिक की सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए एक माह की दर से अतिरिक्त बीमारी छुट्टी के लिए पात्र होगा, बशर्ते, अतिरिक्त बीमारी छुट्टी अधिकतम तीन माह की सीमा के अध्यधीन होगी:

बशर्ते, अधिकारी की सम्पूर्ण सेवाकाल में बीमारी छुट्टी की कुल संख्या सात सौ बीस दिन से अधिक नहीं होगी:

बशर्ते, 29 जून, 1999 को या उसके पश्चात ली गई अतिरिक्त बीमारी छुट्टियों के मामले में, विनियम 34 के उप-विनियम (2) के अनुसार अतिरिक्त छुट्टी का संराशीकरण अनुमत किया जा सकेगा।”

15. उक्त विनियमन के विनियमन 36 के स्थान पर निम्नलिखित विनियमन प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

“36. मातृत्व छुट्टी – (1) मातृत्व छुट्टी के मामले में, -

(ए) कोई महिला कर्मचारी किसी एक अवसर पर छह माह से अनधिक की अवधि के लिए तथा अपनी सम्पूर्ण सेवा अवधि के दौरान अधिकतम बारह माह के लिए मूल वेतन पर मातृत्व छुट्टी के लिए पात्र होगी:

बशर्ते, जुड़वा बच्चों के जन्म की स्थिति में मातृत्व छुट्टी की अवधि आठ माह होगी:

यह भी कि मातृत्व छुट्टी, आकस्मिक छुट्टी को छोड़कर किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ ली जा सकेगी;

(बी) गर्भपात, गर्भावस्था की चिकित्सा समाप्ति या गर्भपात के मामले में, एक महिला कर्मचारी चिकित्सा प्रमाण पत्र या सक्षम चिकित्सक, यानी एक योग्य स्त्री रोग विशेषज्ञ की सलाह के आधार पर छह सप्ताह तक का मातृत्व छुट्टी ले सकती है। गर्भपात या गर्भावस्था की चिकित्सा समाप्ति या गर्भपात से जुड़ी चिकित्सा जटिलताओं से जुड़े विशेष या असाधारण मामलों में, सक्षम चिकित्सक (योग्य स्त्री रोग विशेषज्ञ) द्वारा सलाह दिए जाने पर छह सप्ताह से अधिक मातृत्व छुट्टी ली जा सकती है, लेकिन सेवा की पूरी अवधि के दौरान बारह महीनों की कुल सीमा के भीतर केवल एक अवसर पर छह महीने तक का मातृत्व छुट्टी ली जा सकती है;

(सी) बारह महीनों की समग्र अवधि के भीतर, हिस्टेरेक्टॉमी के मामले में अधिकतम साठ दिनों तक की छुट्टी भी ली जा सकती है।

टिप्पणी : उन कर्मचारियों के मामले में, जिन्होंने बारह महीने का मातृत्व अवकाश ले लिया है और उसे पूरा कर लिया है, उन्हें चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के अध्यधीन, इसके अतिरिक्त पंद्रह दिनों की छुट्टी स्वीकृत की जाएगी;

(डी) एक निःसंतान महिला कर्मचारी एक वर्ष से कम आयु के बच्चे को कानूनी रूप से गोद लेने के लिए सेवा के दौरान एक बार अधिकतम नौ महीने की अवधि के लिए छुट्टी ले सकती है, जो निम्नलिखित नियमों और शर्तों के अधीन है, अर्थात्: -

- (i) केवल एक बच्चे को गोद लेने के लिए छुट्टी दी जाएगी;
 - (ii) बच्चे को गोद लेने की प्रक्रिया उचित कानूनी प्रक्रिया के माध्यम से होनी चाहिए और कर्मचारी को ऐसी छुट्टी स्वीकृत करने के लिए बैंक के समक्ष गोद लेने का दस्तावेज प्रस्तुत करना चाहिए;
 - (iii) स्थायी अंशकालिक कर्मचारी भी बच्चे को गोद लेने के लिए छुट्टी की मंजूरी के लिए पात्र हैं;
 - (iv) यह छुट्टी उन मामलों में जैविक मां को भी उपलब्ध होगा, जहां बच्चे का जन्म सरोगेसी के माध्यम से हुआ हो;
 - (v) छुट्टी का लाभ सम्पूर्ण सेवा अवधि के दौरान बारह महीने की समग्र पात्रता के भीतर लिया जाएगा;
- (ई) बारह महीने की समग्र अवधि के भीतर, निम्नलिखित स्त्री रोग संबंधी बीमारियों या उपचारों के कारण अस्पताल में भर्ती होने की स्थिति में भी अधिकतम तीस दिनों तक छुट्टी का लाभ उठाया जा सकता है, अर्थात्: -

- (i) एयूबी (असामान्य गर्भाशय रक्तस्राव);
- (ii) ओवेरियन ट्यूमर;
- (iii) ट्यूबेक्टॉमी या ट्यूबेक्टॉमी रिवर्सल;
- (iv) प्रसवोत्तर अवसाद (पोस्ट पार्टम डिप्रेशन) (पीपीडी);
- (v) प्रसवोत्तर रक्तस्राव (पोस्ट पार्टम हेमोरेज) (पीपीएच);
- (vi) एक्यूट पेल्विक इन्फ्लेमेटरी रोग (एक्यूट पीआईडी) और
- (vii) डिसफंक्शन गर्भाशय रक्तस्राव; डिसफंक्शन (डीयूबी)।

(2) पितृत्व छुट्टी के मामले में, 1 जून 2015 से, दो जीवित बच्चों तक वाले पुरुष कर्मचारी अपनी पत्नी के प्रसव के दौरान पंद्रह दिनों की पितृत्व छुट्टी के लिए पात्र होंगे और यह छुट्टी आकस्मिक छुट्टी को छोड़कर किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है:

बशर्ते कि छुट्टी बच्चे के जन्म की तिथि से पंद्रह दिन पहले तक या छह महीने तक ली जा सकेगी:

बशर्ते कि किसी पुरुष कर्मचारी को एक वर्ष से कम आयु के बच्चे को कानूनी रूप से गोद लेने के लिए दो जीवित बच्चों तक यथोक्त पितृत्व छुट्टी अनुमत की जाएगी।"

16. उक्त विनियमन के विनियम 37 के स्थान पर निम्नलिखित विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्:-

"37. असाधारण छुट्टी.- (1) कोई अधिकारी संपूर्ण सेवा अवधि के दौरान चौबीस माह से अनधिक के लिए वेतन की हानि सहित असाधारण छुट्टी के लिए पात्र होगा।

(2) कोई भी अधिकारी किसी एक अवसर पर तीन माह से अनधिक अवधि के लिए असाधारण छुट्टी का लाभ उठा सकता है तथा अत्यंत मुश्किल चिकित्सीय परिस्थितियों में वह किसी एक अवसर पर चार माह तक की असाधारण छुट्टी ले सकता है।

टिप्पणी: चिकित्सा आधार पर असाधारण छुट्टी लेने के कारण कर्मचारी की वरिष्ठता में कोई हानि नहीं होगी।"

17. उक्त विनियमन के विनियम 37ए के स्थान पर निम्नलिखित विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

"37(ए). विशेष आकस्मिक छुट्टी एवं विशेष छुट्टी: 1 नवंबर, 2020 से, कोई अधिकारी ऐसे अवसरों पर विशेष आकस्मिक छुट्टी के लिए पात्र होगा, जब वह शाखा जहाँ अधिकारी काम कर रहा है या वह स्थान

जहाँ वह निवास कर रहा है, वह स्थान कर्फ्यू, दंगों, निषेधाज्ञा, प्राकृतिक आपदाओं, बाढ़ आदि से प्रभावित है।

(2) 1 नवंबर, 2020 से शारीरिक या अस्थि विकलांग अधिकारी चार दिन की विशेष आकस्मिक छुट्टी के लिए पात्र होंगे।

(3) किसी अधिकारी को विशेष आकस्मिक छुट्टी तथा कोई विशेष छुट्टी भी प्रदान की जा सकेगी, जैसा कि केन्द्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर जारी दिशानिर्देशों के अनुसार बोर्ड द्वारा निर्धारित किया जाए।"

18. उक्त विनियमन के विनियम 41 में, उप-विनियम (4) में, खंड (ए) के स्थान पर, निम्नलिखित खंड प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

"(ए) विराम भत्ता - 1 नवंबर, 2020 से, सारिणी के कॉलम (1) में दिए गए ग्रेड या वेतनमान में कोई अधिकारी कॉलम (2) में दी गई तत्संबंधी दरों पर 'प्रतिदिन' विराम भत्ते का हकदार होगा, अर्थात्: -

सारिणी

क्रम सं.	अधिकारियों के ग्रेड/वेतनमान	मेट्रो रु.	प्रमुख 'ए' श्रेणी के शहर रु.	क्षेत्र-I रु.	अन्य स्थान रु.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	वेतनमान VI और उससे ऊपर के अधिकारी	2700	1950	1650	1425
2.	वेतनमान IV और V के अधिकारी	2250	1950	1650	1425
3.	वेतनमान I, II और III के अधिकारी	1950	1650	1425	1200

बशर्ते कि जहाँ अनुपस्थिति की कुल अवधि आठ घंटे से कम किन्तु चार घंटे से अधिक हो, वहां उपर्युक्त दरों की आधी दर पर विराम भत्ता देय होगा।

स्पष्टीकरण.- विराम भत्ते की गणना करने के प्रयोजनार्थ "प्रतिदिन" का अर्थ चौबीस घंटे की प्रत्येक अवधि या उसका कोई पश्चातवर्ती भाग होगा, जिसकी गणना हवाई यात्रा के मामले में प्रस्थान के लिए रिपोर्टिंग समय से और अन्य मामलों में प्रस्थान के निर्धारित समय से लेकर आगमन के वास्तविक समय तक की जाएगी और जहाँ अनुपस्थिति की कुल अवधि चौबीस घंटे से कम है, वहां "प्रतिदिन" का अर्थ आठ घंटे से अन्यून की अवधि होगी।"

19. उक्त विनियमनों के विनियम 42 में, उप-विनियम (3) के स्थान पर, निम्नलिखित उप-विनियम प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्: -

"(3) 1 नवंबर, 2020 से कोई स्थानांतरित अधिकारी पैकिंग, स्थानीय परिवहन, सामान का बीमा आदि से जुड़े खर्चों के लिए एकमुश्त राशि प्राप्त करने के लिए पात्र होगा, जैसा कि नीचे दी गई सारिणी में निर्दिष्ट है, अर्थात्: -

"सारिणी

क्रम सं.	ग्रेड या वेतनमान	राशि
(1)	(2)	(3)
1.	शीर्ष कार्यपालक और वरिष्ठ प्रबंधन (वेतनमान IV और उससे ऊपर के अधिकारी)	रु.30,000/-
2.	मध्य प्रबंधन और कनिष्ठ प्रबंधन (स्केल III तक के अधिकारी)	रु. 25,000/-"

20. उक्त विनियमनों के विनियमन 45 में, उप-विनियम (4) में, तथा उप- विनियम (4) के नोट से पूर्व, निम्नलिखित परंतुक अंतःस्थापित किए जाएंगे, अर्थात्:-

“बशर्ते कि परिभाषित अंशदायी पेंशन योजना (नई पेंशन योजना) के अंतर्गत आने वाले अधिकारियों के संबंध में, बैंक 11 नवंबर, 2020 से वेतन और महंगाई भत्ते का चौदह प्रतिशत अंशदान करेगा :

बशर्ते यह भी कि वित्तीय वर्ष 2020-21 से नई पेंशन योजना के सेवा प्रदाता या निधि प्रबंधक के सेवा शुल्क का वहन बैंक द्वारा किया जाएगा।”

21. उक्त विनियमों की अनुसूची के स्थान पर निम्नलिखित अनुसूची प्रतिस्थापित की जाएगी, अर्थात्: -

"अनुसूची**[विनियम 23 का उप-विनियम (2) देखें]**

1 नवम्बर, 2017 के प्रभाव से कोई अधिकारी नीचे दी गई सारिणी में यथाविनिर्दिष्ट विशेष क्षेत्र भत्ते के लिए तब तक पात्र होगा, जब तक कि उसे वापस नहीं ले लिया जाता या पूर्ण रूप से अथवा आंशिक रूप से संशोधित नहीं कर दिया जाता, अर्थात्: -

**सारिणी
विशेष क्षेत्र भत्ता**

क्रम. सं.	क्षेत्र	भत्ते (रु.)	
		वेतन रु.36,001/- से कम	वेतन रु. 36,001/- से अधिक
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	मिजोरम (ए) चिम्पटुइपुई जिला और लुंगलेई जिले के लुंगलेई शहर से 25 किलोमीटर से आगे के क्षेत्र ,	4000	5200
	(बी) लुंगलेई शहर से 25 किलोमीटर से बाहर के क्षेत्रों को छोड़कर संपूर्ण लुंगलेई जिला।	3200	4200
	(सी) संपूर्ण आइजोल जिला	2400	3000
2.	नगालैंड	3200	4200
3.	अंडमान एवं निकोबार द्वीप समूह (ए) उत्तरी अंडमान, मध्य अंडमान, छोटा अंडमान, निकोबार और नारकोंडम द्वीप समूह	4000	5200

क्रम. सं.	क्षेत्र	भत्ते (रु.)	
		वेतन रु.36,001/- से कम	वेतन रु. 36,001/- से अधिक
(1)	(2)	(3)	(4)
	(बी) पोर्ट ब्लेयर सहित दक्षिण अंडमान	3200	4200
4.	सिक्किम	4000	5200
5.	लक्षद्वीप द्वीप समूह	4000	5200
6.	असम	640	800
7.	मेघालय	640	800
8.	त्रिपुरा (ए) त्रिपुरा के दुर्गम क्षेत्र	3200	4200
	(बी) दुर्गम क्षेत्रों को छोड़कर सम्पूर्ण त्रिपुरा में।	2400	3000
9.	मणिपुर	2400	3000
10.	अरुणाचल प्रदेश (ए) अरुणाचल प्रदेश के दुर्गम क्षेत्र (बी) संपूर्ण अरुणाचल प्रदेश में, दुर्गम क्षेत्रों को छोड़कर।	4000 3200	5200 4200
11।	जम्मू और कश्मीर (ए) कठुआ जिला: नियाबतबानी, लोही, मल्हार और मछोड़ी	4000	5200
	(बी) उधमपुर जिला: (i) डूडू बसंतगढ़, लांदर भमाग इलाका, भाग 2(बी) में शामिल के अलावा। (ii) कंबन की ओर से गोयल तक का क्षेत्र और तहसील मोहरे में कियासी की ओर से अरनास तक का क्षेत्र।	4000 3200	5200 4200
	(सी) डोडा जिला: किशतवाड़ तहसील में पैडर और नियाबतनौगाम के इलाके	4000	5200
	(डी) लेह जिला : जिले के सभी स्थान	4000	5200
	(ई) बारामुल्ला जिला: (i) पूरा गुरेज-निराबत, तंगडार अनुमंडल और केरन इलाका (ii) मैचिल	4000 3200	5200 4200
	(एफ) पुंछ और राजौरी जिला : पुंछ और राजौरी जिले के क्षेत्र पुंछ और राजौरी कस्बों तथा सुंदरबनी और दोनों जिलों के अन्य शहरी क्षेत्रों को छोड़कर	2400	3000
	(जी) वे क्षेत्र जो उपरोक्त (1) से (6) में सम्मिलित नहीं हैं, किन्तु जो वास्तविक नियंत्रण रेखा से 8 किलोमीटर की दूरी के भीतर हैं या ऐसे स्थान हैं जिन्हें राज्य सरकार द्वारा समय-समय पर अपने कर्मचारियों के लिए सीमा भत्ते के लिए अर्हक घोषित किया जा सकता है।	2400	3000

क्रम. सं.	क्षेत्र	भत्ते (रु.)	
		वेतन रु.36,001/- से कम	वेतन रु. 36,001/- से अधिक
(1)	(2)	(3)	(4)
12.	हिमाचल प्रदेश		
	(1) चम्बा जिला		
	(ए) पांगी तहसील, भरमौर तहसील, पंचायतें: बड़गांव, बजोल, देवलकुगती, नयागाम और तुंदाह, गांव: ग्राम पंचायत जगत के घाटू, ग्राम पंचायत चौहाटा के कनारसी	4000	5200
	(बी) भरमौर तहसील, उपरोक्त (क) में शामिल पंचायतों और गांवों को छोड़कर।	3200	4200
	(सी) भटियात में झांदरू पंचायत तहसील, चुराह तहसील, डलहौजी शहर (बनीखेत सहित)	2400	3000
	(2) किन्नौर जिला:		
	(i) असरंग, छितकुल और हांगोकुनो / चारंग पंचायतें, 15/20 छोटाखंबा, नाथपा और रूपी, पूह उप-मंडल की ग्राम पंचायतों को शामिल करने वाला क्षेत्र, ऊपर निर्दिष्ट पंचायत क्षेत्रों को छोड़कर।	4000	5200
	(ii) उपरोक्त (क) में शामिल क्षेत्रों के अलावा संपूर्ण जिला।	3200	4200
	(3) कुल्लू जिला:		
	(i) निरमंड तहसील का 15/20 क्षेत्र, जिसमें खरगा, कुशवार और सरगा ग्राम पंचायतें शामिल हैं	4000	5200
	(ii) [बाहरी- सराज (निरमंड तहसील के जकात-खाना और बरो के गांवों को छोड़कर) और संपूर्ण जिला, बाहरी सराज क्षेत्र और पंद्राबीस के परगना को छोड़कर, लेकिन तहसील निरमंड के जगत-खाना और बरो के गांवों को शामिल करते हुए]	2400	3000
	(4) लाहौल और स्पीति जिला: लाहौल और स्पीति का संपूर्ण क्षेत्र	4000	5200
	(5) शिमला जिला:		
	(i) रामपुर तहसील का 15/20 क्षेत्र जिसमें कूट, लबाना-सदाना, सरपारा और चाडी- ब्रांदा की पंचायतें शामिल हैं।	4000	5200
	(ii) डोरा- कावर तहसील, रामपुर में दरकाली की ग्राम पंचायत, काशापथ तहसील और परगना सराहन के मुनीश, गोरीचैबीस	3200	4200
		2400	3000

[illegible]

क्रम. सं.	क्षेत्र	भत्ते (रु.)	
		वेतन रु.36,001/- से कम	वेतन रु. 36,001/- से अधिक
(1)	(2)	(3)	(4)
	(8) सिरमौर जिला:		
	बानी, बाखली (पच्छाड तहसील), भरोग भनेरी(पांवटा तहसील), बिड़ला (नाहन तहसील), डिव्वर(पच्छाड तहसील) और थानाकसोगा (नाहन तहसील) और थांसगिरि क्षेत्र की पंचायतें	2400	3000
	(9) सोलन जिला:		
	मंगल पंचायत	2400	3000
	(10) हिमाचल प्रदेश के शेष क्षेत्र जो उपर्युक्त (1) से (9) में सम्मिलित नहीं हैं।	640	800
13.	उत्तर प्रदेश: चमोली, पिथौरागढ़ और उत्तर काशी जिलों के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र	4000	5200
14.	उत्तराखंड : चमोली, पिथौरागढ़, उत्तरकाशी, रुद्रप्रयाग और चंपावत जिलों के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र	4000	5200
15.	पश्चिम बंगाल दक्षिण 24 परगना जिला सुंदरबन क्षेत्र (डैम्पियर हॉज'स रेखा के दक्षिण में), अर्थात्, भानातुश खाली (रामपुरा), कुमिरमारी(बगना), झिंगाखाली, सजनाखाली, गोसाबा, अमलामाथी (बिद्या), कैनिंग, कुलताली, पियाली, नलगराहा, रायदिघी, भैंची, पाथरप्रतिमा, भागवतपुर, सप्तमुखी, नामखाना, सीकरपुर, काकद्वीप, सागर, मौसिनी, कालीनगर, हारोआ, हिंमालगंज, बासंती, केउमारी, कुलतोला, घुशियोघाटा (कुल्टी)	1000	1000"

गणेशरामन ए, मुख्य महाप्रबंधक (सीडीओ/सीएलओ)

[विज्ञापन-III/4/असा./739/2024-25]

टिप्पणी: इंडियन बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 को भारत के राजपत्र, भाग III, खंड 4 में प्रकाशित दिनांक 01 जुलाई 1079 की अधिसूचना द्वारा अधिसूचित किया गया था। इन विनियमों को बाद में निम्नलिखित अधिसूचनाओं द्वारा संशोधित किया गया था: -

क्रम सं.	राजपत्र अधिसूचना सं.	दिनांक	सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तिथि
1.	एसआरसी/17/97	12.05.1997	31.05.1997

2.	एसआरसी/223/38	07.03.2000	16.03.2000
3.	एसआरसी/223सी	07.08.2001	25.08.2001
4.	1	04.01.2003	04.01.2003
5.	-	14.03.2006	01.05.2006
6.	एस.ओ.02	07.10.2006	16.10.2006
7.	आईआरसी/जी-9/2017-18	30.11.2017	11.01.2018
8.	आईबी/जी-9/2020-21(ई.)	02.03.2022	16.03.2022
9.	आईबी/जी-9/1/2022-23(ई)	27.02.2023	01.03.2023

विवरणात्मक ज्ञापन

पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू किए गए यह विनियम, भारतीय बैंक संघ द्वारा सदस्य बैंकों की ओर से इस संबंध में संबंधित बैंकों द्वारा दिए गए विशिष्ट अधिदेश तथा बैंकों के शीर्ष स्तरीय अधिकारी एसोसिएशनों के बीच हस्ताक्षरित संयुक्त नोटों की सहमत शर्तों के अनुसार हैं। अतएव, ऐसे पूर्वव्यापी प्रभाव से किसी भी व्यक्ति के हितों पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

INDIAN BANK

NOTIFICATION

Chennai, the 4th December, 2024

F. No. IB/G-10/1/2024-25(E).—In exercise of the powers conferred by section 19, read with sub-section (2) of section 12 of the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1970 (5 of 1970), the Board of Directors of the Indian Bank, after consultation with the Reserve Bank of India and with the previous sanction of the Central Government, except as respects things done or omitted to be done in pursuance of the Government of India, Ministry of Finance, Department of Financial Services, Letter No. 4/2/2/2015-IR, dated the 18th December, 2020, on and from the 1st November 2017 till the date of publication of this notification in the official Gazette, hereby makes the following regulations further to amend the Indian Bank (Officers') Service Regulations, 1979, namely: —

- (1) These regulations may be called the Indian Bank (Officers') Service (Amendment) Regulations, 2024.
(2) They shall come into force on the date of their publication in the official Gazette.
- In the Indian Bank (Officers') Service Regulations, 1979 (hereinafter referred to as the said regulations), in regulation 3, for clauses (f) and (i), the following clauses shall be substituted, namely: —

“(f) “family” for the purposes of medical facilities and for the purpose of leave fare concession means, the spouse of the officer, wholly dependent unmarried children (including step children and legally adopted children) wholly dependent physically and mentally challenged brother or sister with forty per cent. or more disability, widowed daughters and dependent divorced or separated daughters, sisters including unmarried or divorced or abandoned or separated from husband or widowed sisters and parents wholly dependent on the officer.

Explanation. —

- The expression “wholly dependent family member” shall mean such member of the family having an income not exceeding **₹12,000/- per month**. If the income of one of the parents exceeds **₹12,000/- per month** or the aggregate income of both the parents exceeds **₹12,000/- per month**, both the parents shall not be considered as wholly dependent on the officer.
- A married female officer may include her natural parents or parents-in-law under the definition of family, but not both, provided that the parents or parents-in-law are wholly dependent on her.

Note: (1) For the purpose of medical expenses reimbursement scheme, for all officers, i.e., male or female, any two of the dependent parents or parents-in-law shall be covered. The officer will have the choice to substitute either of the dependents or both.

Note: (2) Physically challenged children of an officer to be defined as dependents irrespective of age or marital status, subject to income criteria;

(i) “Managing Director” means the Managing Director and Chief Executive Officer of the Bank;”.

3. In regulation 4 of the said regulations, –

- (i) in sub-regulation (6), the *Explanation* shall be omitted;
- (ii) for sub-regulations (7), (8) and (9), the following sub-regulations shall be substituted, namely: –

“(7) With effect from the 1st November, 2017, the scales of pay specified against each grade shall be as under:-

- (a) Top Executive Grade
Scale VII = ₹116120 – 3220/4 – 129000
Scale VI = ₹104240 – 2970/4 – 116120
- (b) Senior Management Grade
Scale V = ₹ 89890 – 2500/2 – 94890 – 2730/2 – 100350
Scale IV = ₹ 76010 – 2220/4 – 84890 – 2500/2 – 89890
- (c) Middle Management Grade
Scale III = ₹ 63840-1990/5– 73790 - 2220/2 - 78230
Scale II = ₹ 48170–1740/1 - 49910 -1990/10 - 69810
- (d) Junior Management Grade
Scale I = ₹ 36000-1490/7- 46430-1740/2-49910-1990/7-63840.

Explanation.— Every officer who is governed by the scales of pay as in force as on 31st October, 2017 shall be fitted in the scale of pay set out as in this sub-regulation as on 1st November, 2017 on stage-to-stage basis, i.e., on corresponding stages from first stage onwards in the respective scales and the increments shall fall on the anniversary date as usual except where provided otherwise.

- (8) With effect from the 1st March, 2023, the scales of pay specified for Top Executive Grade Scale – VIII shall be as under: –

Scale VIII = Rs 166350-4400/4 - 183950

- (9) Nothing in sub-regulations (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) and (8) shall be construed as requiring the Bank to have at all times, officers serving in all these grades.

- (10) (a) With effect from the 1st November, 2012, officers shall be paid special allowances as under: –

Scale I – III -7.75 % of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon
Scale IV – V-10% of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon
Scale VI – VII - 11 % of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon.

- (b) With effect from the 1st November, 2017, officers shall be paid special allowances as under:–
Scale I – III- 16.40 % of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon
Scale IV – V- 19 % of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon
Scale VI - VIII- 20 % of Basic Pay plus applicable Dearness Allowance thereon:

Provided that an officer in Scale VIII will be eligible for special allowance with effect from the 1st March, 2023.

Note: The special allowance referred to in clauses (a) and (b) of sub-regulation 10 with applicable dearness allowance thereon shall not be reckoned for superannuation benefits, such as pension including New Pension Scheme, Provident Fund and Gratuity.”.

4. In regulation 5 of the said regulations, –

- (i) for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely: –

“(1) Subject to the provisions of sub-regulations (7) and (8) of regulation 4, on and from the 1st November, 2017, the increments shall be granted subject to the following, namely: –

- (a) The increments specified in the scales of pay set out in sub-regulations (7) and (8) of regulation 4 shall, subject to the sanction of the Competent Authority, accrue on an annual basis and shall be granted on the first day of the month in which these fall due;
- (b) one year after reaching maximum in their respective scales, officers in Scale I and Scale II, shall be granted further increments including stagnation increments in the next higher Scale only as specified in clause (c) below subject to their crossing the efficiency bar;
- (c) officers in Junior Management Grade Scale I who have moved to scale of pay for middle management Grade Scale II in terms of clause (b) after reaching maximum of the higher Scale, shall be eligible for five stagnation increments for every two completed years of service of which the first two shall be Rs. 1990/- each and the next three of Rs 2220/- each:

Provided that the officer shall be eligible for the fifth stagnation increment two years after release of fourth stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later;

- (d) officers in Middle Management Grade Scale II who have moved to scale of pay for Middle Management Grade Scale III in terms of clause (b), after reaching maximum of higher Scale, shall be eligible for five stagnation increments of Rs 2220/- each for every two completed years of service:

Provided that the officer shall be eligible for the fifth stagnation increment two years after release of fourth stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later.

- (e) officers in substantive Middle Management Grade Scale III i.e., those who are recruited in or promoted to Middle Management Grade Scale III shall be eligible for six stagnation increments out of which first four stagnation increments of Rs 2220/- each will be granted for every two years of completed service after reaching the maximum and the next two stagnation increments of Rs 2500/- each shall be granted for every two years of completed service after receiving the fourth stagnation increment:

Provided that the sixth stagnation increment shall be released two years after release of fifth stagnation increment or on the 1st November, 2017, whichever is later.

- (f) officers in Senior Management Grade Scale IV shall be eligible for two stagnation increments after reaching the maximum of scale, for every two completed years of service, of which first stagnation increment shall be of Rs 2500/- and the second stagnation increment shall be of Rs 2730/-:

Provided that the officer shall be eligible for the second stagnation increment two years after release of first stagnation increment or on the 1st November 2017, whichever is later.

- (g) the stagnation increments received by the officers from Scale I to Scale IV during their service in bank as on the 1st November, 2017 as per periodicity herein before would be readjusted from three years periodicity to two years periodicity from the date of reaching their maximum and officer shall be notionally eligible for stagnation increments w.e.f the 1st November, 2017 as per the revised periodicity which will qualify for superannuation benefits. However, monetary benefit on account of such revised and readjusted periodicity of stagnation increments shall be payable from the 1st November, 2020 or the actual date of entitlement, whichever is later.

- (h) officer in senior management grade Scale V shall be eligible for one stagnation increment of Rs 2970/- two years after reaching the maximum scale of pay or on the 1st November 2020, whichever is later:

Provided that such increments shall not be allowed to an officer who refuses promotion when offered.

Explanation.- Grant of such increments in the next higher scale under this sub-regulation shall not amount to promotion and the privileges, perquisites, duties and responsibilities of the officers shall continue as of their substantive posts.”;

- (ii) in sub-regulation (2), in the *Explanation*, after clause (g) and before the Note, the following clause shall be inserted, namely: –

“(h) On and from the 1st November, 2017, other things being equal, the quantum of professional qualification pay shall stand revised as specified in the Table below: –

TABLE

Those who have passed Junior Associate of Indian Institute of Bankers or Certified Associate of Indian Institute of Bankers Part I	Rs. 1020 per month one year after reaching maximum of the scale.
Those who have passed both parts of Certified Associate of Indian Institute of Bankers	(i) Rs. 1020 per month one year after reaching maximum of the Scale. (ii) Rs. 2550 per month two years after reaching maximum of the Scale:

Provided that an officer acquiring Junior Associate of Indian Institute of Bankers or Certified Associate of Indian Institute of Bankers (either or both parts) qualifications after reaching the maximum of the scale of pay, shall be granted from the date of acquiring such qualification the first installment of professional qualification pay and the release of subsequent installments of professional qualification pay shall be with reference to the date of release of first installment of such professional qualification pay.”;

(iii) in sub-regulation (3), –

(a) in clause (f), after the Table, Notes (i) to (vi) shall be omitted;

(b) for clause (g), the following clause shall be substituted, namely: –

“(g) On and from the 1st November, 2017, other things being equal, fixed personal pay together with house rent allowance shall be at the following rates and shall remain frozen for the entire period of service: -

TABLE

Sl. No.	Increment component (Rs.)	Dearness allowance as on the 1 st November, 2017 on the increment components (Rs.)	Total Fixed Personal Pay payable where bank's accommodation is provided (Rs.)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	1990	53	2043
2.	2220	59	2279
3.	2500	66	2566
4.	2730	73	2803
5.	2970	79	3049
6.	3220	86	3306”

Note:

- (i) Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay as indicated under column (3) of the Tables in clauses (b), (c), (d), (e), (f) and (g) of this sub-regulation, shall be payable to those officers who are provided with bank's accommodation.
- (ii) Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay for officers eligible for House Rent Allowance shall be the aggregate amount specified under columns (1) and (2) of the aforesaid Table and House Rent Allowance drawn by the concerned officer when the last increment of the relevant scale of pay as specified in sub-regulations (2), (3), (4), (5) (6) and (7) of regulation 4 is earned.
- (iii) Only officers who are in the service of the Bank on or before 1st November, 1993 will be eligible for Fixed Personal Pay one year after reaching the maximum scale of pay they are placed.
- (iv) On and from the 1st November, 1999, there shall be no change in the schedule of release of Professional Qualification Pay as in explanation (c) of sub-regulation (2) on account of release of Fixed Personal Pay:

Provided that where any installment of professional qualification pay which on account of the earlier provisions has been shifted by a year and is scheduled for release on or after the 1st November, 1999, it shall be released to the officer on and from this date and second

installment of professional qualification pay, if any, shall be released on the 1st November, 2000.

- (v) The increment component of Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay shall rank for superannuation benefits.
- (vi) An officer who has earned the advance increment as in clause (a) above shall draw the quantum of Fixed Personal Allowance or Fixed Personal Pay as mentioned in clauses (b), (c), (d), (e), (f) and (g) above, one year after reaching the maximum of the scale:
- (c) after clause (g) and after the Note (i) to (vi), the following clause shall be inserted, namely: –
 - “(h) On and from the 1st March, 2023, other things being equal, the Fixed Personal Pay together with House Rent Allowance for the post of Chief General Manager in Top Executive Grade Scale – VIII shall be at the rates given in the Table below and shall remain frozen for the entire period of service:

TABLE

Increment component (Rs.)	Dearness Allowance on the increment components (Rs.)	Total Fixed Personal Pay payable where bank's accommodation is provided (Rs.)
(1)	(2)	(3)
4400	118	4518”.

- 5. In regulation 20 of the said regulations, in sub-regulation (1), in clause (c), the words “Chairman and” shall be omitted.
- 6. In regulation 21 of the said regulations, –
 - (a) in sub-regulation (6), in the *Explanation*, in clause (b), for the brackets, letters and word “(f) and (g)”, the brackets, letters and word “(f), (g) and (h)” shall be substituted;
 - (b) after sub-regulation (6), the following sub-regulation shall be inserted, namely: –
 - “(7) On and from the 1st November, 2017, dearness allowance shall be payable for every rise or fall of four points over 6352 points in the quarterly average of the All India Average Working Class Consumer Price Index (General) Base 1960=100 at 0.07% of Pay.”.
- 7. In regulation 22 of the said regulations, for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely: –
 - “(1) On and from the 1st of November, 2017, –
 - (a) where an officer is provided with residential accommodation by the Bank, a sum equal to 0.50 per cent. of the basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed or the standard rent for the accommodation, whichever is less, shall be recovered from him;
 - (b) where an officer is not provided any residential accommodation by the Bank, he shall be eligible for House Rent Allowance at the rates specified in the following Table, namely: –

TABLE

Sl. No.	Place of work	House Rent Allowance
(1)	(2)	(3)
1.	Major “A” Class Cities and Project Area Centres in Group A	9.0% of Pay
2.	Other places in Area I and Project Area Centres in Group B and State of Goa	8.0% of Pay
3.	Other places	7.0% of Pay

Provided that if an officer produces a rent receipt, the House Rent Allowance payable to him shall be the actual rent paid by him for the residential accommodation in excess over 0.50 per cent. of

pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed with a maximum of 150 per cent. of the House Rent Allowance payable as per aforesaid rates mentioned in column (2) of the above Table.

Note: The claims of officers for House Rent Allowance linked to the cost of their ownership accommodation shall be also be restricted to 150 per cent. of House Rent Allowance as hitherto.”.

8. In regulation 23 of the said regulations, –

(a) for sub-regulations (1), (2), (3), (4) and (5), the following sub-regulations shall respectively be substituted, namely: —

“(1) On and from the 1st November, 2017, if an officer is serving in a place mentioned in column (1) of the Table below, a city compensatory allowance at the rate mentioned in column (2) thereof against that place shall be payable:

TABLE

Sl. No.	Places	Rate
(1)	(2)	(3)
1.	Places in Area 1 and above and in the State of Goa	Rs. 1400/- per month
2.	Places with population of five lakhs and over and state capitals and Chandigarh, Puducherry and Port Blair	Rs. 1150/- per month

- (2) On and from the 1st November, 2017, the rates of special areas allowances shall be as specified in the Schedule to these regulations.
- (3) On and from the 1st November, 2017, if an officer is serving in an area specified as Project Area falling in Group A or Group B, he shall be eligible for a Project Area Compensatory Allowance at the rate of Rs.600/- per month or Rs.525/- per month according to the classification of area as Group A or Group B respectively.
- (4) On and from the 1st November, 2020, if an officer is transferred from one place to another in the midst of an academic year and if he has one or more children studying in school or college, in the former place, he shall be eligible for a mid-academic year transfer allowance of Rs 1650/- per month from the date he reports to the latter place upto the end of the academic year in respect of all the children, provided that such allowance shall cease if all the children cease studying at the former place.
- (5) On and from the 1st November, 2020, if an officer is deputed to serve outside the Bank, he may opt to receive the emoluments attached to the post to which he is deputed, or he may in addition to his pay, draw a deputation allowance at the rate of 7.75 per cent. of pay subject to a maximum of Rs.6000/- per month and such other allowances he would have drawn had he been posted in the Bank's service at that place:

Provided that where he is deputed to an organisation which is located at the same place where he was posted immediately prior to his deputation, he shall receive a deputation allowance equal to 4 per cent. of his pay subject to a maximum of Rs 3000/- per month:

Provided further that an officer on deputation to the training establishment of the Bank as a faculty member shall be eligible for deputation allowance at the rate of 4 per cent. of his pay subject to a maximum of Rs.3000 per month.”;

(b) for sub-regulation (8), the following sub-regulation shall be substituted, namely: –

“(8) On and from the 1st November, 2017, if the working hours during a day are split with minimum interval of two hours, an officer shall be eligible for a Split Duty Allowance at the rate of Rs.300 per month.”;

(c) for sub-regulation (10), the following sub-regulation shall be substituted, namely: –

“(10) On and from 1st November, 2017, an officer shall be eligible for the hill and fuel allowance as specified in the Table below, namely: –

TABLE

Sl. No.	Place	Rate
(1)	(2)	(3)
1.	Place with an altitude of 1000 metres and above but less than 1500 metres and Mercara Town	2% of pay subject to a maximum of Rs.1125/- per month
2.	Place with an altitude of 1500	2.5% of pay subject to a maximum

	metres and above but less than 3000 metres	of Rs.1500/- per month
3.	Place with an altitude of 3000 metres and above	5% of pay subject to a maximum of Rs.3000/- per month.”;

(d) after sub-regulation (10), the following sub-regulations, shall be inserted, namely: –

“(11) On and from the 1st November, 2017, an Officer shall be eligible for learning allowance of Rs 600/- per month along with Dearness Allowance thereon.

(12) On and from the 1st November, 2017, an officer shall be eligible for a fixed allowance of Rs.700/- p.m. who are posted in areas other than the areas that are eligible for City Compensatory Allowance. This fixed allowance shall not be reckoned for payment of Dearness Allowance, superannuation benefits, viz, pension including New Pension Scheme, Provident Fund and Gratuity.

(13) From the financial year 2020-21, Performance Linked Incentive shall be payable to all officers annually based on Operating Profit or Net Profit over and above the normal salary payable. The Performance Linked Incentive matrix mentioned below shall decide the amount payable (in number of days of pay = Basic + Dearness Allowance) depending on the annual performance of the Bank.

Sl. No.	Year-on-Year growth in operating profit	Number of days for which salary (Basic plus Dearness Allowance) shall be paid
(1)	(2)	(3)
1.	< 5%	Nil
2.	5% to 10%	5 days
3.	> 10% to 15%	10 days*
4.	> 15%	15 days*
*3 rd and 4 th slabs are payable only if the Bank has Net Profit. If a Bank has growth in operating profit of 5 per cent. and more, but there is no Net Profit, then minimum 2 nd slab of 5 days shall be payable.”.		

9. In regulation 24 of the said regulations, for sub-regulation (1), the following sub-regulation shall be substituted, namely: -

“(1) On and from the 1st November, 2017, an officer shall be eligible for reimbursement of medical expenses for self and family on the strength of the officer’s own certificate of having incurred such expenditure supported by a statement of accounts for the amounts claimed as specified in the Table below, namely: -

TABLE

Sl. No.	Grade	Maximum limit of reimbursement
(1)	(2)	(3)
1.	Junior Management and Middle Management Grade	Rs.10300/- per annum or the amount incurred whichever is less
2.	Senior Management and Top Executive Grade	Rs.12300/- per annum or the amount incurred whichever is less

Note: (i) an officer may be allowed to accumulate unavailed medical aid so as not to exceed at any time three times the maximum amount provided above; or

(ii) for the year 2017, the reimbursement of medical expenses under the medical aid scheme shall be enhanced proportionately for two months, that is, November, 2017 and December, 2017.”.

10. In regulation 25 of the said regulations, for sub-regulation (2), the following sub-regulation shall be substituted, namely: -
- “(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), it shall be open to the Bank to provide residential accommodation to an officer on payment by the officer, on and from the 1st November, 2017, a sum equal to 0.50 per cent. of the basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed or the standard rent for the accommodation, whichever is less:
- Provided that where the officer is provided with furniture at such residence, a further sum equal to 0.10 per cent. of basic pay in the first stage of the scale of pay in which he is placed shall be recovered by the Bank from him:
- Provided further that, where such residential accommodation is provided by the bank, the charges for electricity, water, gas and conservancy shall be borne by the officer.”.
11. In regulation 32 of the said regulations, in sub-regulation (2), after the proviso, the following *Explanation* shall be inserted, namely: -
- “Explanation.** - For the purpose of this regulation, it is clarified that-
- (a) casual leave not availed in the year 2017 or any subsequent years shall lapse in the following five years;
- (b) on and from the 1st November, 2020, the unavailed casual leave by the officer shall be permitted on medical grounds and no medical certificate is required for the period of such unavailed casual leave at a stretch not exceeding four days.”.
12. In regulation 33 of the said regulations, -
- (a) for sub-regulation (4), the following sub-regulation shall be substituted, namely: -
- “(4) On and from the 1st June, 2015, privilege leave may be accumulated upto not more than two hundred and seventy days except where leave has been applied and it has been refused:
- Provided that encashment of privilege leave shall be restricted upto a maximum of two hundred and forty days:
- Provided further that from the calendar year, 2020, an officer shall also be eligible for encashment of privilege leave at the rate of five days for each calendar year at the time of any festival of his choice and an officer who have already completed fifty-five years of age as on the 1st January, 2020 and above shall be eligible to encash privilege leave at the rate of seven days for each calendar year till his retirement as a one-time measure.”;
- (b) after sub-regulation (4), the following sub-regulations shall be inserted, namely: -
- “(5) An officer desiring to avail of privilege leave shall ordinarily give not less than ten days’ notice of his intention of avail of such leave except for the purpose of leave fare concession.
- “(6) Privilege leave taken on sick grounds, when there is no credit in the sick leave account of the officer, shall not be counted as an occasion of availing privilege leave.”.
13. In regulation 34 of the said regulations, after sub-regulation (4), the following sub-regulation shall be inserted, namely: -
- “(5) Women officers may avail sick leave for the sickness of their children of eight years and below subject to production of medical certificate.”.
14. For regulation 35 of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely: -
- “35. Additional Sick Leave. - (1) On and from the 1st January, 1989, where an officer has put in a service of twenty-four years, he shall be eligible to additional sick leave at the rate of one month for each year of service in excess of twenty-four years subject to a maximum of three months of additional sick leave.
- (2) On and from the 1st November, 2017, where an officer has put in a service of thirty years, he shall be eligible for further additional sick leave at the rate of one month for each year of service in excess of thirty years subject to a maximum of three months of additional sick leave:
- Provided that the total number of sick leaves shall not exceed seven hundred and twenty days in the entire service of the officer:

Provided further that in case of additional sick leaves availed on or after the 29th June, 1999, commutation of additional leave may be allowed in accordance with sub-regulation (2) of regulation 34.”.

15. For regulation 36 of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely: –

“36. Maternity Leave. – (1) In case of maternity leave, –

- (a) a female employee shall be eligible for maternity leave on substantive pay for a period not exceeding six months on any one occasion and twelve months during the entire period of her service:

Provided that in case of delivery of twins, the period of maternity leave shall be eight months:

Provided further that maternity leave may be availed combining with any other kind of leave except casual leave;

- (b) in case of miscarriage, medical termination of pregnancy or abortion, a female employee may avail maternity leave upto six weeks on the basis of medical certificate or advice of a competent medical practitioner, i.e., a qualified gynecologist. In special or exceptional cases involving medical complications, associated with miscarriage or medical termination of pregnancy or abortion, maternity leave may be availed beyond six weeks, if advised by a competent medical practitioner (qualified gynecologist) but upto six months only on any one occasion, within the overall limit of twelve months during the entire period of service;

- (c) within the overall period of twelve months, leave may also be availed in case of hysterectomy upto a maximum of sixty days.

Note: In the case of employees who have availed and exhausted maternity leave of twelve months, leave of fifteen days shall be sanctioned over and above the same, subject to production of medical certificate;

- (d) a childless female employee may avail leave may once during service for legally adopting a child who is below one year of age, for a maximum period of nine months, subject to the following terms and conditions, namely: –

- (i) leave will be granted for adoption of only one child;
- (ii) the adoption of a child should be through a proper legal process and the employee should produce the adoption-deed to the Bank for sanctioning such leave;
- (iii) the permanent part-time employees are also eligible for grant of leave for adoption of a child;
- (iv) the leave shall also be available to biological mother in cases where the child is born through surrogacy;
- (v) the leave shall be availed within overall entitlement of twelve months during the entire period of service;

- (e) within the overall period of twelve months, leave may also be availed in case of hospitalization on account of the following gynecological ailments or treatments upto a maximum of thirty days, namely: –

- (i) AUB (Abnormal uterine bleeding);
- (ii) Ovarian Tumor;
- (iii) Tubectomy or Tubectomy reversal;
- (iv) Post-Partum Depression (PPD);
- (v) Post-Partum Hemorrhage (PPH);
- (vi) Acute Pelvic Inflammatory Disease (Acute PID) and
- (vii) Dysfunction Uterine Bleeding; Dysfunction (DUB).

- (2) In case of Paternity Leave, with effect from the 1st June 2015, male employees with upto two surviving children shall be eligible for fifteen days paternity leave during his wife’s confinement and this leave may be combined with any other kind of leave except casual leave:

Provided that the leave may be availed upto fifteen days before or upto six months from the date of delivery of the child:

Provided further that paternity leave as above shall be allowed to a male employee with upto two surviving children for legally adopting a child who is below one year of age.”.

16. For regulation 37 of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely: –

“37. Extra-ordinary leave. – (1) An officer shall be eligible for extraordinary leave on loss of pay for not more than twenty-four months during the entire period of service.

(2) An officer may avail extraordinary leave on any one occasion for a period not exceeding three months and in extreme medical circumstances, he may avail extraordinary leave upto four months on any one occasion.

Note: The employee will not be losing any seniority on account of availing extraordinary leave on medical grounds.”.

17. For regulation 37A of the said regulations, the following regulation shall be substituted, namely: –

“37(A). Special Casual Leave and Special Leave. – (1) With effect from the 1st November, 2020, an officer shall be eligible for special casual leave on occasions when the branch where the officer is working or the place where he is residing is affected by curfew, riots, prohibitory orders, natural calamities, floods, etc.

(2) With effect from the 1st November, 2020, a physically or orthopedically handicapped officer shall be eligible for four days special casual leave.

(3) An officer may also be granted special casual leave and any special leave as may be decided by the Board in accordance with the guidelines issued by the Central Government from time to time.”.

18. In regulation 41 of the said regulation, in sub-regulation (4), for clause (a), the following clause shall be substituted, namely: –

“(a) Halting allowance – On and from the 1st November, 2020, an officer in the grades or scales set out in column (1) of the Table shall be entitled to ‘per diem’ halting allowance at the corresponding rates set out in column (2) thereof, namely: -

TABLE

Sl. No.	Grades / Scales of officers	Metro Rs.	Major ‘A’ Class cities Rs.	Area I Rs.	Other Places Rs.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Officers in Scale VI and above	2700	1950	1650	1425
2.	Officers in Scale IV and V	2250	1950	1650	1425
3.	Officers in Scale I, II and III	1950	1650	1425	1200

Provided that where the total period of absence is less than eight hours but more than four hours, halting allowance at half the above rates shall be payable.

Explanation. – For the purpose of computing halting allowance “per diem” shall mean each period of twenty-four hours or any subsequent part thereof, reckoned from the reporting time for departure in the case of air travel and the scheduled time of departure in other cases, to the actual time of arrival and where the total period of absence is less than twenty-four hours, “per diem” shall mean a period of not less than eight hours.”.

19. In regulation 42 of the said regulations, for sub-regulation (3), the following sub-regulation shall be substituted, namely: –

“(3) On and from the 1st November, 2020 an officer on transfer shall be eligible to draw a lump sum amount for expenses connected with packing, local transportation, insuring the baggage, etc., as specified in the Table below, namely: -

“TABLE

Sl. No.	Grade or Scale	Amount
(1)	(2)	(3)
1.	Top executive and senior management (officers in scale IV and above)	Rs.30,000/-
2.	Middle management and junior management (officers upto scale III)	Rs. 25,000/-”.

20. In regulation 45 of the said regulations, in sub-regulation (4), and before the note to sub-regulation (4), the following provisos shall be inserted, namely: –

“Provided that with regard to officers covered under Defined Contributory Pension Scheme (New Pension Scheme), the Bank shall make a contribution of fourteen per cent. of pay plus dearness allowance with effect from the 11th November, 2020:

Provided further that the service charges of the Service Provider or Fund Manager of New Pension Scheme shall be borne by the Bank from the financial year 2020-21.”.

21. For the Schedule to the said regulations, the following Schedule shall be substituted, namely: -

“Schedule

[see sub-regulation (2) of regulation 23]

With effect from the 1st November, 2017, an officer shall be eligible for the special areas allowance till such time they are withdrawn or modified either wholly or partially, as specified in the Table below, namely: -

TABLE
Special Area Allowance

Sl. No.	AREA	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Mizoram		
	(a) Chimpui district and areas beyond 25 kilometers from lunglei town in Lunglei district,	4000	5200
	b) entire Lunglei district excluding areas beyond 25 kilometers from Lunglei town.	3200	4200
	c) entire Aizawl district	2400	3000
2.	Nagaland	3200	4200
3.	Andaman and Nicobar Islands		
	(a) North Andaman, Middle Andamans, Little Andaman, Nicobar and Narcondum Islands	4000	5200
	(b) South Andaman including Port Blair	3200	4200
4.	Sikkim	4000	5200
5.	Lakshadweep Islands	4000	5200
6.	Assam	640	800
7.	Meghalaya	640	800
8.	Tripura		
	(a) Difficult areas of Tripura	3200	4200
	b) Throughout Tripura except difficult areas.	2400	3000
9.	Manipur	2400	3000
10.	Arunachal Pradesh		
	(a) Difficult areas of Arunachal Pradesh	4000	5200
	(b) Throughout Arunachal Pradesh other than difficult areas.	3200	4200
11.	Jammu and Kashmir		
	(a) Kathua district: NiabatBani, Lohi, Malhar and Machhodi	4000	5200
	(b) Udhampur district:		
	(i) Dudu Basantgarh, Lander BhamagIllaqa, other than those included in Part 2(b).	4000	5200
	(ii) Areas uptoGoel from Kambar side and areas uptoArnas from Keasi side in tehsil Mohre.	3200	4200
	(c) Doda district: Illaquas of Padder and NiabatNowgam in Kishtwar tehsil	4000	5200
	(d) Leh district :	4000	5200

Sl. No.	AREA	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
	all places in the district		
	(e) Barmulla district: (i) Entire Gurez-Nirabat, Tangdar sub-division and KeranIllaqua (ii) Matchill	4000 3200	5200 4200
	(f) Poonch and Rajouri district : areas in Poonch and Rajouri district excluding the towns of Poonch and Rajouri and Sunderbani and other urban areas in the two districts	2400	3000
	(g) Areas not included in (1) to (6) above, but which are within the distance of 8 kilometers from the line of Actual Control or at places which may be declared as qualifying for border allowance from time-to-time by the state government for their own staff.	2400	3000
12.	Himachal Pradesh		
	(1) Chamba district (a) Pangi tehsil, Bharmour tehsil, Panchayats:Badgaun, Bajol, DeolKugti, Nayagam and Tundah, Villages: Ghatu of Gram Panchayat Jagat, Kanarsi of gram panchayat Chauhata (b) Bharmour tehsil, excluding panchayats and villages included in (a) above. (c) Jhandru panchayat in Bhatiyat tehsil,Churah tehsil, Dalhousie town (including Banikhet proper).	4000 3200 2400	5200 4200 3000
	(2) Kinnaur district: (i) Asrang, Chitkul and HangoKuno/ Charang panchayats, 15/ 20 Area comprising the gram panchayats of ChhotaKhamba, Nathpa and Rupi, Pooh sub-division, excluding the panchayat areas specified above. (ii) entire district other than areas included in (a) above.	4000 3200	5200 4200
	(3) Kullu district: (i) 15/20 Area of Nirmand tehsil, comprising the gram Panchayats of Kharga, Kushwar and Sarga (ii) [Outer-Saraj (excluding villages of Jakat-Khana and Burrow in Nirmand tehsil) and entire district excluding outer Seraj area and pargana of Pandrabis but including villages Jagat-Khana and Burrow of tehsil Nirmand]	4000 2400	5200 3000
	(4) Lahaul and Spiti district: entire area of Lahaul and Spiti	4000	5200
	(5) Shimla district: (i) 15/20 area of Rampur Tehsil comprising of panchayats of Koot, Labana-Sadana, Sarpara and Chadi-Branda. (ii) Dora-Kawar tehsil, gram panchayat of Darkali in Rampur, Kashapath tehsil and Munish, Ghorichaibis of ParganaSarahan. (iii) Chopal tehsil and Ghoris, Panjgaon, Patsnau, Naubis and Teen Koti of ParganaSarahan, Deothi Gram Panchayat of Taklesh Area, ParganaBarabis, Kasba Rampur and Ghor Nog of Pargana Rampur of Rampur tehsil, Simla town and its suburbs (Dhalli, Jatog, Kasumpti, Mashobra, Taradevi and Tutu).	4000 3200 2400	5200 4200 3000
	(6) Kangra district: (i) Areas of Bara Bhargal and ChhotaBhargal	3200	4200

Sl. No.	AREA	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>(ii) Dharamshala town of Kangra district and the following offices located outside the municipal limits but included in Dharamshala Town-Women's ITI, Dari, Mechanical Workshop, Ramnagar, Child Welfare and Town and Country Planning Offices, Sakoh, CRSF Office at lower Sakoh, Kangra Milk Supply Scheme, Dugiar, HRTC Workshop, Sadher, Zonal Malaria Office, Dari, Forest Corporation Office, Shamnagar, Tea Factory, Dari, I.P.H. Sub-Division, Dan, Settlement Office, Shamnagar, Hinwa Project, Shamnagar.</p> <p>Palampur Town of Kangra district including HPKV Campus at Palampur and the following offices located outside its municipal limits but included in Palampur Town – H.P. Krishi Vishwavidyalaya Campus, Cattle Development Office/Jersey Farm, Banuri, Sericulture Office/Indo-German Agriculture Workshop/HPPWD Division, Bundla, Electrical Sub-Division, Lohna, D.P.O. Corporation, Bundla, Electrical HESEE Division, Ghuggar.</p>	2400	3000
	<p>(7) Mandi district:</p> <p>Chhuhar Valley of Jogindernagar Tehsil, Panchayats in thunag Tehsil-of Bagraa, Chatri, Chhotdhar, Garagushain, Gato, Garyas, Janjehli, Jaryar, Johar, Kalhani, Kalwan, Kholanal, Loth, Silibagi, Somachan, Thachdhar, Tachi, Thana, Panchayats of Dharampur Block- Binga, Kamlah, Saklana, Tanyar and Tarakholah, Panchayats of Karsog Tehsil – Balidhar, Bagra, Gopalpur, Khajol, Mahog, Mehudi, Manj, Pekhi, Sainj, Sarahan and Teban, Panchayats of Sundernagar Tehsil – Bohi, Batwara, Dhanyara, Paura-Kothi, Seri and Shoja.</p>	2400	3000
	<p>(h) Sirmaur district:</p> <p>Panchayats of Bani, Bakhali (Pachhad Tehsil), Bhargobheneri (Paonta Tehsil), Birla (Nahan Tehsil), Dibber (Pachhad Tehsil) and ThanaKasoga (Nahan Tehsil) and Thansgiri Tract</p>	2400	3000
	<p>(9) Solan district : Mangal Panchayat.</p>	2400	3000
	<p>(10) Remaining areas of Himachal Pradesh not included in (1) to (9) above.</p>	640	800
13.	<p>Uttar Pradesh:</p> <p>Areas under Chamoli, Pithoragarh and Uttarakashi districts</p>	4000	5200
14.	<p>Uttarakhand:</p> <p>Areas under Chamoli, Pithoragarh, Uttarkashi, Rudrapur and Champawat districts</p>	4000	5200
15.	<p>West Bengal South 24 Pargana district</p> <p>Sunderban Areas (south of Dampier Hodge's line), namely, Bhanatash Khali (Rampur), Kumirmari (Bagna), Jhingakhali, Sajnakhali, Gosaba,</p>	1000	1000".

Sl. No.	AREA	Allowances (Rs.)	
		Pay below Rs.36,001/-	Pay above Rs.36,001/-
(1)	(2)	(3)	(4)
	Amlamathi (Bidya), Canning, Kultali, Piyali, Nalgaraha, Raidighi, Bhanchi, PatharPratima, Bhagabatpur, Saptamukhi, Namkhana, Sikarpur, Kakdwip, Sagar, Mousini, Kalinagar, Haroa, Hingalganj, Basanti, kuemari, Kultola, Ghushioghata (Kulti)		

GANESARAMAN A, Chief General Manager (CDO / CLO)

[ADVT.-III/4/Exty./739/2024-25]

Note: The Indian Bank (Officers') Service Regulations, 1979 were notified *vide* Notification dated the 1st July 1979, published in the Gazette of India, Part III, Section 4. These regulations were subsequently amended *vide* the following notifications: -

Sl. No.	Gazette Notification No	Date	Date of Publication in the official gazette
1.	SRC/17/97	12.05.1997	31.05.1997
2.	SRC/223/38	07.03.2000	16.03.2000
3.	SRC/223C	07.08.2001	25.08.2001
4.	1	04.01.2003	04.01.2003
5.	-	14.03.2006	01.05.2006
6.	S.O.02	07.10.2006	16.10.2006
7.	IRC/G-9/2017-18	30.11.2017	11.01.2018
8.	IB/G-9/2020-21(E.)	02.03.2022	16.03.2022
9.	IB/G-9/1/2022-23(E)	27.02.2023	01.03.2023

EXPLANATORY MEMORANDUM

These regulations which have been given retrospective effect are as per the agreed terms and conditions of the Joint Notes signed between the Indian Banks' Association on behalf of member banks on the basis of specific mandate given by the respective banks in this regard and apex level officers' associations of the Banks. Therefore, interests of no person shall be adversely affected by such retrospective effect.